

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZEN
BEHAVIOR (OCB)* PADA PT NEW NEW SUBURTEX**



Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Menyelesaikan Program Studi Strata I
Pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Disusun Oleh:

FRAM RUSTAMUNAF

B100140108

PROGRAM STUDI EKONOMI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2018

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZEN
BEHAVIOR (OCB)* PADA PT NEW SUBURTEX**

PUBLIKASIH ILMIAH

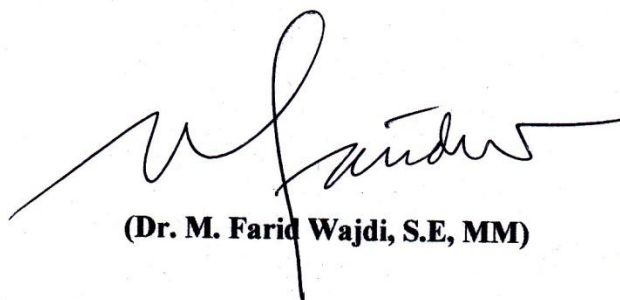
oleh:

FRAM RUSTAMUNAF

B100140108

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Pembimbing



(Dr. M. Farid Wajdi, S.E, MM)

HALAMAN PENGESAHAN
PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZEN*
***BEHAVIOR (OCB)* PADA PT NEW SUBURTEX**

Oleh :


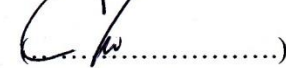

FRAM RUSTAMUNAF

B100140108

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Senin, 2 Juli 2018
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji :

1. **Drs. M. Farid Wajdi, MM., Ph.D.**
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Drs. Agus Muqorrobin, M.M**
(Sekretaris Dewan Penguji)
3. **Ir. Irmawati, S.E., M.Si.**
(Anggota Dewan Penguji)


.....

.....

.....

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta




(Dr. Syamsudin, M.M)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak sepenuhnya terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak sepenuhnya terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis yang diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka. Apabila kelak terbukti ada ketidak benaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya sesuai kemampuan.

Surakarta, 2 Juli 2018

Penulis



Fram Rustamunaf

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZEN
BEHAVIOR (OCB)* PADA PT NEW NEW SUBURTEX**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan kerja pada Perusahaan berpengaruh terhadap *Organizational Citizen Behavior (OCB)*. Sampel penelitian ini berjumlah 100 orang karyawan yang bekerja di bagian produksi saja dengan jumlah karyawan sebanyak 100 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik secara *probability sampling* atau pengambilan data sesuai dengan kriteria yang dipakai dalam penelitian ini. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan melakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu.

Hasil penelitian menunjukkan variabel Komitmen organisasi, Dan Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizen Behavior (OCB)*. Sedangkan variabel Motivasi Kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizen Behavior (OCB)*.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, *Organizational Citizen Behavior (OCB)*

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of variables Motivation, Organizational Commitment, job Satisfaction on Perusahaan effect on Organizational Citizen Behavior (OCB). The sample of this study amounted to 100 people employees who work in the production of course with the number of employees as many as 100 employees. The technique of using sampling techniques in probability sampling or data collection in accordance with the criteria used in this study. The method used in this research is multiple linear regression analysis to test the classical assumption first.

The results showed the variable of organizational Commitment, And Job Satisfaction have a significant influence on Organizational Citizen Behavior (OCB). While the variable of Work Motivation has no significant influence on Organizational Citizen Behavior (OCB).

Keywords: Work motivation, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Organizational Citizen Behavior (OCB).

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam sebuah instansi atau organisasi disebut dengan karyawan. Karyawan merupakan bagian yang paling penting terhadap berjalannya suatu perusahaan, karena di dalam sebuah organisasi perusahaan selain dari pengelola perusahaan itu sendiri karyawan juga berperan penting terhadap kegiatan-kegiatan perusahaan yang dikelola dengan secara sistematis ataupun terorganisir secara baik. Maka dari itu didalam perusahaan karyawan lah yang berperan penting terhadap sukses atau tidaknya sebuah perusahaan tersebut. Di dalam sebuah organisasi perusahaan para karyawan setidaknya dapat memecahkan suatu masalah-masalah yang timbul dalam perusahaan itu maupun dapat membuat suatu perusahaan tersebut menjadi lebih berkembang karena mereka dapat mengerjakan sesuai dengan kemampuan dari sumber daya manusia yang ada.

Fenomena yang terjadi saat ini mengharuskan sebuah perusahaan untuk selalu melakukan berbagai macam cara agar sanggup mempertahankan bisnisnya dan sanggup membangun keunggulan dari para pesaing yang lain, tentunya memiliki kinerja yang sangat baik. Demi terwujudnya kinerja yang baik dalam tubuh perusahaan dapat dilihat dari kinerja secara keuangan maupun nonkeuangan. Agar dapat meningkatkan kinerja dan sanggup melampaui para pesaing dan memenangkannya, perusahaan harus memiliki perencanaan yang baik dalam mengelola bisnisnya.

Sumber daya manusia menjadi pilihan utama karena menjadi acuan keberhasilan perusahaan. Peranan sumber daya manusia dalam kegiatan operasional sangat dibutuhkan oleh perusahaan dalam hal merencanakan, melakukan, serta mengontrol seluruh ruang lingkup kegiatan perusahaan. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan karyawan tersebut akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya.

Oleh sebab itu perusahaan melakukan sebuah aktivitas berupa merekrut karyawan kemudian seleksi karyawan dan membuat latihan kerja demi menciptakan karyawan yang berkualitas dan memiliki peran penting untuk kemajuan sebuah perusahaan dengan komitmen organisasi yang baik di dalam pengelolaan perusahaan tersebut.

Komitmen organisasional adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Komitmen organisasional dibangun melalui suatu proses identifikasi dimana seseorang melakukan sesuatu dari suatu ide sebagai pengembangan dirinya. Seorang karyawan yang memiliki komitmen, akan tetap bersama organisasinya dalam kondisi yang menyenangkan atau tidak, yang dialami oleh organisasinya. Karyawan akan tetap bersama organisasinya dalam suka atau duka, hadir bekerja secara rutin, memberikan seluruh harinya (mungkin lebih), melindungi asset perusahaan, berbagi tujuan perusahaan dan lain-lain (Griffin, 2004).

Selain hal itu juga, motivasi kerja karyawan sangatlah berpengaruh besar terhadap komitmen-komitmen yang akan dicapai oleh suatu organisasional perusahaan. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (sebagai kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan (Mahardika dkk, 2010).

Namun, Cohen (1993) berpendapat bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Berdasarkan review literature yang dilakukan dapat mempengaruhi OCB, namun demikian diperoleh penjelasan bahwa kepuasan kerja terbukti mempunyai pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap OCB. Adanya temuan lainnya

yang juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan variable mediator dalam sejumlah kajian OCB, maka dalam sebuah penelitian yang hendak meneliti pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap organizational citizen behavior (OCB) lebih besar atau kecil dari pada pengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasi.

Menghadapi situasi dan kondisi di era globalisasi ini, perusahaan dituntut harus mampu menentukan strategi dan kebijakan manajemennya khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia (SDM) dengan baik. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan, karena keefektifan dan keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut.

PT. New Subur Tex adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang textile, perusahaan ini beralamat di Jln. Raya Solo-Sragen Km 7, Karanganyar Jawa Tengah. Dalam penelitian ini saya melakukan wawancara dengan manajer produksi dari perusahaan PT. New Subur Tex dan menjelaskan bahwa perusahaan ini memproduksi produk kain bahan grey hingga menjadi bahan textile yang kemudian dikembangkan menjadi bahan-bahan textile lainnya yaitu seperti kain sprei, kain selimut dan untuk garment. Akan tetapi di perusahaan ini hanya lebih berfokus pada pembuatan produksi garment saja, karena pangsa pasar yang dituju adalah kepada customer yang membutuhkan produk garment.

Perusahaan ini mengelola produk textile dalam hal pembuatan barang textile dengan proses Pretreatment dan finishing saja sehingga produk jadi yang dihasilkan perusahaan ini adalah berupa kain jadi yang ada dipasaran atau kain-kain yang siap dijahit untuk pembuatan sandangan seperti baju, selimut, sarung, maupun barang-pakaian lainnya. Jadi perusahaan ini lebih tepatnya membuat bahan baku untuk pembuatan pakaian dan di perusahaan ini juga menggunakan proses printing dan dying dalam pembuatan produknya.

Perusahaan ini juga memiliki satu cabang lainnya yang juga berada di Karanganyar akan tetapi perusahaan cabang yang satunya tersebut lebih terfokus pada proses pertenunan saja. Perusahaan ini memiliki jumlah karyawan yang kurang lebih sekitar 500 orang karyawan dan tujuan pasar dari perusahaan ini adalah 90% untuk lokal dan 10% di ekspor keluar negeri yang utamanya konsumennya dari Negara amerika latin.

Dengan melihat potensi dan pangsa pasar yang ada di perusahaan tersebut mungkin perusahaan ini dapat saya simpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut tak luput dari pengaruh organisasional yang ada di dalam perusahaan ini, maka dari itu saya sangat tertarik ingin meneliti tentang hubungan karyawan pada organisasi yang ada di perusahaan ini, utamanya dalam pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasinya dan kepuasan kerja karyawan terhadap *organizational citizen behavior (OCB)* yang ada di perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, rumusan masalah yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap OCB pada PT. New Subur Tex? (2) Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB pada PT. New Subur Tex? (3) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB pada PT. New Subur Tex?

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut: (1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap OCB pada PT. New Subur Tex. (2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB pada PT. New Subur Tex. (3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB pada PT. New Subur Tex.

2. METODE

2.1 Populasi

Populasi menurut Indriantoro dan Supomo (2014) adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah

karyawan di bagian divisi produksi pretreatment, dyeing dan finishing PT New Subur Tex untuk mengisi kuisioner yang akan dibagikan oleh peneliti.

2.2 Sampel dan teknik pengumpulan data

Menurut Indriantoro dan Supomo (2014) sampel adalah seluruh elemen populasi atau sebagian dari elemen-elemen populasi untuk diteliti. Teknik pengambilan sampel secara *Non probability* sampel menggunakan *quota sampling*. Dalam teknik ini jumlah populasi tidak diperhitungkan akan tetapi diklasifikasikan dalam beberapa kelompok. Sampel diambil dengan memberikan jatah atau quorum tertentu terhadap kelompok (Margono, 2004: 127). Pengumpulan data dilakukan pada karyawan di bagian pretreatment 40 orang, dyeing 30 orang dan finishing 30 orang dan total keseluruhannya adalah 100 orang karyawan, karyawan ini nantinya akan dipilih sebagai kriteria responden.

2.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka variabel independen dari penelitian ini adalah motivasi kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Sedangkan untuk variabel dependennya adalah *organizational citizen behavior*. Berikut adalah definisi dari masing-masing variabel dalam penelitian ini, yaitu:

1. Motivasi kerja (X1) adalah daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan efisien dan terinteraksi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Selain itu motivasi juga dapat diartikan sebagai sesuatu kekuatan dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan atau mekanisme psikolog yang mendorong seseorang kelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya. Indikator yang digunakan:
 - 1) menciptakan kegairahan dalam bekerja
 - 2) membentuk ketrampilan bekerja

- 3) sebagai kekuatan dorongan
 - 4) semangat dalam bekerja
 - 5) sebagai daya pendorong dalam bekerja
2. Komitmen organisasi (X2) merupakan keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Indikator yang digunakan:
- 1) Memiliki keinginan keras terhadap organisasi
 - 2) Memiliki keyakinan tertentu
 - 3) Loyalitas kerja
 - 4) Keinginan kuat sebagai anggota organisasi
 - 5) Mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi
3. Kepuasan kerja (X3) Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Departemen personalia atau pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya, berikut indikator-indikator kepuasan kerja :
- 1) Sikap terhadap pekerjaan
 - 2) Semangat kerja pada karyawan
 - 3) Moral kerja
 - 4) Hasil yang telah dicapai
 - 5) Suasana lingkungan kerja

- 6) Sikap kepemimpinan
4. *Organizational citizen behavior* (Y) merupakan istilah bagi karyawan yang memberikan nilai lebih terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya maupun nilai tambah bagi perusahaan adalah perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif perusahaan. OCB juga disebut sebagai perilaku *extra role* karena perilaku yang diberikan karyawan melebihi tugas utamanya. Indikator yang digunakan ialah: (1) komitmen organisasi yang tinggi pada organisasi, (2) kepuasan karyawan terhadap pekerjaan, (3) keinginan untuk lebih memajukan perusahaan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Hipotesis

3.1.1 Analisa Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

Analisa ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel motivasi (X_1), komitmen organisasi (X_2) dan kepuasan (X_3) terhadap *Organizational Citizen Behaviour* (OCB). Adapun hasil koefisien regresi yang diperoleh dari hasil pengolahan data yang ditunjukkan secara ringkas sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	t_{hitung}	Sig
(Constant)	4.622	1.948	.054
Motivasi	.204	1.756	.082
Komitmen	.382	4.896	.000
Kepuasan	.087	1.677	.097
R^2	= 0,395	F_{hitung} = 20,908	
Adjusted R^2	= 0,376	sig = 0,000	

$$Y = 4,622 + 0,204X_1 + 0,382X_2 + 0,087X_3$$

Dari persamaan di atas maka diinterpretasikan sebagai berikut :

Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,204 yang artinya variabel motivasi mempunyai pengaruh positif sehingga setiap kenaikan motivasi akan meningkatkan *Organizational Citizen Behaviour (OCB)*.

Koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0,382 yang berarti variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif sehingga setiap kenaikan motivasi akan meningkatkan *Organizational Citizen Behaviour (OCB)*.

Koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,087 yang berarti variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif sehingga setiap kenaikan motivasi akan meningkatkan *Organizational Citizen Behaviour (OCB)*.

3.1.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terkait. Besarnya nilai koefisien determinasi adalah di antara nol. Nilai R^2 yang mendekati 0 (nol) menunjukkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati angka 1 (satu) menunjukkan variabel-variabel independen memuat hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Berdasarkan hasil analisis data yang menggunakan bantuan komputer program SPSS for windows maka dapat diperoleh R square (R^2) sebesar 0,376, berarti variasi perubahan variabel *Organizational Citizen Behaviour (OCB)* dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebesar 37,6%. Sedangkan sisanya sebesar 62,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

3.1.3 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji signifikan simultan ialah untuk menunjukkan apakah semua variabel independen dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($20,908 > 3,15$), maka H_0 ditolak, Berarti secara bersama-sama variabel motivasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizen Behaviour (OCB)*

3.1.4 Uji Statistik (t)

Uji signifikan parameter individu (ujit) adalah untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

- 1) Uji pengaruh variabel motivasi kerja terhadap *Organizational Citizen Behaviour (OCB)*. Diketahui bahwa H_0 diterima $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,756 < 2,000$) atau $t.sig$ ($0,082 > 0,05$) dengan demikian berarti motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap *Organizational Citizen Behaviour (OCB)*.
- 2) Uji pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizen Behaviour (OCB)*. Diketahui bahwa H_0 diterima $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,896 > 2,000$) atau $t.sig$ ($0,000 < 0,05$) dengan demikian berarti komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap *Organizational Citizen Behaviour (OCB)*.
- 3) Uji pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizen Behaviour (OCB)*. Diketahui bahwa H_0 diterima $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,677 < 2,000$) atau $t.sig$ ($0,082 > 0,05$) dengan demikian berarti kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap *Organizational Citizen Behaviour (OCB)*.

3.2 Pembahasan

3.2.1 Motivasi kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizen Behaviour (OCB)*

Berdasarkan hasil diketahui bahwa motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizen Behaviour (OCB)*, maka secara signifikan motivasi tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizen Behaviour (OCB)*.

Hasil ini tidak konsisten oleh Lingga Sakti Kusuma (2014) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizen behavior (OCB)*. Hal ini disebabkan karyawan yang memiliki tingkat kegigihan yang tinggi, maka motivasi kerjanya juga tinggi dan akan memberikan usaha yang maksimal untuk tercapainya tujuan organisasi, dengan tercapainya tujuan organisasi maka perusahaan dapat mencapai kesuksesan.

3.2.2 Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizen Behaviour (OCB)*

Berdasarkan hasil diketahui bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizen Behaviour (OCB)*, maka secara signifikan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizen Behaviour (OCB)*.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Hutomo Aryo Wibowo (2015) menyatakan bahwa komponen komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizen behavior (OCB)*. Dari penelitian tersebut juga disimpulkan bahwa kepuasan kerja sangatlah berpengaruh positif secara simultan terhadap *Organizational Citizen Behavior (OCB)*.

3.2.3 Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizen Behaviour (OCB)*

Berdasarkan hasil diketahui bahwa kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dan parsial terhadap

Organizational Citizen Behavior (OCB), maka secara signifikan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizen Behavior (OCB)*. Dengan demikian karyawan akan memunculkan perilaku OCB apabila kepuasan kerja yang telah diharapkan dapat terpenuhi didukung oleh komitmen organisasi dengan persamaan tujuan organisasi dan selalu melakukan yang terbaik untuk kesuksesan organisasi.

Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Hutomo Aryo Wibowo (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *organizational citizen behavior (OCB)*.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis tersebut diatas yang telah diuraikan maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap *Organizational Citizen Behaviour (OCB)*
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizen Behaviour (OCB)*
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizen Behaviour (OCB)*
4. Berdasarkan hasil uji secara simultan variabel motivasi kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizen Behaviour (OCB)*

DAFTAR PUSTAKA

Cohen, A. (1993b). *Work Commitment and Relation to Withdrawal Intentions and Union Effectiveness*. Journal of Business Research. 26 (1): 75-90.

Griffin, R. (2004). *Management, 7th edition*. Houghton Mifflin Company: Massachusetss.

Indriantoro, N. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.

Mahardika dkk, (2010). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.